



La importancia de la protección de la relación laboral

Héctor Bravo Bravo. Profesor DAC-UCLA

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general analizar la importancia de la protección de las relaciones laborales estables y adecuadas en nuestra sociedad, como una manera de obtener formas eficaces de soluciones a las necesidades colectivas, que permitan precaver conflictos de trabajo y desequilibrios sociales, lo que consecuentemente, redundará en un mejor manejo de la administración de las empresas, la satisfacción del personal que forma parte de la plantilla de cada organización, la prevención de infortunios laborales, el incremento de la productividad y la elevación de los dividendos corporativos. Evidentemente que toda esta secuela, en general, conlleva un innegable impulso a la economía nacional y a la preservación de un clima de paz social, necesario para un desarrollo sostenido que permita horizontes nacionales elevados para este nuevo milenio. Todo ello justifica plenamente este trabajo, el cual se enmarca dentro de un enfoque metodológico jurídico documental.

Palabras claves: protección, relación laboral.

The importance of the protection of the work relation

The present investigation work has as general objective to analyze the importance of the protection of the stable work relations and adapted in our society, like a way of obtaining effective forms of solutions to the collective necessities that allow to guard against working conflicts and social imbalances, that in consequence, will redound in a better handling of the administration of the companies, the personnel's satisfaction that is part of the insole of each organization, the prevention of labor distresses, the increment of the productivity and the elevation of the corporate dividends. Evidently that this whole sequel, in general, bears an undeniable impulse to the national economy and the preservation of a climate of social peace, necessary for a sustained development that allows high national horizons for this new millennium. Everything is justified this work fully, which is framed inside a documental juridical methodological focus.

Key words: protection, work relationship

INTRODUCCIÓN

La crisis mundial de las economías estremece actualmente las estructuras sociales y jurídicas existentes, pues la creciente carrera hacia la globalización ha traído desajustes laborales innegables. Es así como se observan en variados países desarrollados, en desarrollo y del tercer mundo, grandes y graves conflictos sociales por despidos masivos de trabajadores, reducción drástica de las empresas (*downsizing*), aparición de los trabajos precarios (por horas, temporales, sin ningún tipo de arraigo), el aumento del horario laboral con mayor esfuerzo del trabajador y con reducción de la paga, buscándose bajar costos, mediante la desaparición de la tutela del Estado (*flexibility downward*), utilización de la contratación esporádica (y externa a la empresa) para enfrentar problemas, que antes se resolvían con personal de la propia compañía (*outsourcing*), fusiones de empresas y alianzas estratégicas de corporaciones (que reducen el campo laboral) y, toda una gama de situaciones que han repercutido negativamente en la regulación jurídica del trabajo.

Siendo el trabajo una de las bases fundamentales de la creación de la riqueza de las naciones, del bienestar y desarrollo de las sociedades, y, en fin, de la estabilidad y la paz social, esta situación es de una importancia capital, que requiere que se aborde y busque su conducción hacia formas más adecuadas de solución.

Puede verse que el problema ha conllevado severos signos preocupantes en el orden social: el desempleo, el alto grado de pobreza en inmensas masas de la población, la carencia de mecanismos de seguridad social (por la disminución del empleo estable y adecuado), desencadenamiento de un alto índice delictivo en las sociedades y otras graves secuelas.

Se observa, entonces, la creciente aparición del trabajo informal, sobre todo en la América Latina (buhoneros, agentes de libre comercio, entre otros), así como la contratación de pasantes (personal en formación para bajar los costos y que al superar la etapa de aprendizaje, son despedidos y nuevamente se ingresan candidatos de ese rubro), los llamados trabajos "basura" (con trabajadores, regularmente ilegales, a quienes se les suele pagar por debajo del salario mínimo nacional, sin seguridad social, sin que gocen de días de descanso, con violación de la jornada laboral, o también aquellas realizadas por niños o ancianos), o labores ejecutadas por presos (subpagados y sin ninguna verdadera retribución) todo lo cual viene a constituir un abierto atentado a las normativas laborales y de carácter social más elementales. Del mismo modo, surgen nuevas formas: teletrabajo, relaciones del contrato de franquicias o de alta autonomía, participación e iniciativa (*empowerment*). Las mismas han creado regularmente un ámbito de desprotección al laborante, dada la manera *sui generis* de llevar a cabo su prestación de servicios.

Esta crisis, como se ve, toca también al Derecho Laboral, puesto que se ha pretendido desarticular todas las regulaciones de protección social, creándose un verdadero desajuste en el campo de trabajo.

Es así como la política llamada de flexibilización de las relaciones laborales, que ha tenido sus mayores avances en América Latina desde los años noventa, ha buscado desregularizar el vínculo del trabajo, con el marcado fin de bajar los costos empresariales y la obtención de grandes ganancias para los patronos (a través de la desaparición o rebaja de prestaciones sociales laborales, la desarticulación del seguro social obligatorio, la eliminación de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y de los mecanismos de estabilidad laboral, predominio de libertad de jornadas laborales, de trabajos temporales, extensión de períodos de prueba inindemnizables, libertad de acogimiento a las normas de higiene y seguridad, etc.)

Muchos estiman que la suavización de las leyes laborales y sociales sirven como incentivo para la captación de inversionistas extranjeros en América Latina que así, según este criterio, pueden colocar cómodamente sus dineros en el país, con la consiguiente creación de empresas, que en esos casos desarrollarían nuevas fuerzas de trabajo, sin las presiones del cumplimiento de disposiciones en el orden social, garantizándose, de ese modo, la rápida recuperación de lo invertido y grandes ganancias, lo cual sería atractivo para esos inversionistas, pues de acuerdo a esta tesis, eso es lo que en definitiva buscan con su colocación de dineros, y además, la nación logra insertarse en la carrera globalizadora.

Se ha señalado que, en virtud del fenómeno globalizador de nuestro tiempo, no es posible escapar de estos signos de flexibilización y desregularización. Es decir, este enfoque pretende establecer que, en virtud de la globalización creciente, es el trabajador quien debe soportar los efectos de una *modernización* o *actualización* de la relación laboral; en otras palabras, debe aceptar cambios sustanciales que conducen a unas deficientes condiciones laborales, baja remuneración, aumento del horario, carencia de seguridad social, labores en días de descanso semanal, eliminación de beneficios y prestaciones sociales, alteración de las regulares u ordinarias relaciones laborales para convertirlas en precarios trabajos (sin arraigo), aceptar que su vinculación laboral con el patrono sea cambiada por una fingida relación mercantil. Todo ello, con el propósito de permitir al sector patronal elevar desmesuradamente sus ganancias y beneficios, sin que realmente se retribuya el esfuerzo del laborante. Esto produce desequilibrios inadecuados que conducen a graves dificultades para el trabajador. De allí, que el Papa Juan Pablo II haya clamado, en diversos y variados escenarios, por apartar este enfoque que resulta perjudicial para el prójimo, levantando su voz para combatir el neoliberalismo salvaje, que acorrala al ser humano y lo condena a la pobreza.

Es igualmente comprensible entender al sociólogo teutón Beck (1999), quien en su estudio sobre la globalización, destaca que, en estos tiempos, "...las empresas transnacionales están registrando unos beneficios récord...". También, los autores alemanes Martin y Schuman (2000) han expresado que en la actualidad, de lo que se trata es de un regreso de las políticas liberales de finales del siglo XIX y comienzos del XX:

A la misma utopía del mercado que se autorregula vuelven a entregarse hoy todos aquellos que han inscrito en sus banderas la eliminación del Estado de bienestar y la desregulación incondicional. Pero su fundamentalismo de mercado es una forma de analfabetismo democrático... (p. 283).

Estos autores indican que esa contradicción entre mercado y democracia es lo que ha permitido el desencadenamiento de explosivos conflictos sociales de trabajadores, a todo lo largo y ancho del mundo, pues en su opinión, sólo quienes tienen un empleo seguro y una vivienda son quienes hacen suya la democracia y la vivifican.

Es evidente que estos planteamientos, de uno y de otro orden, llevan a estudiar la situación que realmente se presenta en el ámbito laboral, dadas las implicaciones que ellos conllevan.

La presente investigación busca indagar, inicialmente, qué es una relación laboral. Así mismo, entra a establecer

por qué el Estado interviene estas relaciones (interponiéndose entre patrono y laborante); cuál es la razón por la cual la sociedad está interesada en los nexos laborales y su destino; del mismo modo, la importancia de la protección laboral adecuada y estable, ante las presiones de la desregularización y, además, las formas de protección de la relación laboral.

Indudablemente que la trascendencia y actualidad del tema están presentes, porque no hay habitante u hogar de este país, que no lo toque, bien por el lado del sector empresarial o desde el laborante. Y aún más por el peso que tiene en la economía, en general.

¿QUÉ ES UNA RELACIÓN LABORAL?

Esta interrogante, común en el tradicional Derecho Laboral, hoy día parece merecer un nuevo examen, dada la aparición de formas de nexos del trabajo, que resultan discutibles, a la luz de los principios legales.

En tal sentido, dada la reaparición del liberalismo (con la nueva denominación de neoliberalismo), también pareciera que se repitieran las situaciones de volver la relación laboral a los tiempos del contractualismo privado cerrado, sin intervención pública.

En los países en desarrollo, tal enfoque choca con la propia realidad, pues indudablemente, en el ámbito latinoamericano, por ejemplo (que es el que ocupa Venezuela), la situación laboral plantea actividades con vocación y finalidad distintas a las del primer mundo (industrializadas); de manera que, en aquéllos, el tratamiento de la relación del trabajo debe abordarse desde una perspectiva diferente.

Así, cuando se establece en Venezuela que el trabajo es un hecho social y que la relación laboral existe cuando una persona presta su servicio para otra, quien lo recibe, mediante una contraprestación en dinero, que es la remuneración, lo que ha querido fijarse, es precisamente un vínculo que trasciende a la propia esfera individual de los sujetos vinculados, para constituir un asunto que interesa a todos.

En otras palabras, el trabajo se reputa un hecho social, puesto que la sociedad está interesada en que las condiciones de los trabajadores sean dignas y adecuadas, ya que siendo Venezuela un país en desarrollo, esas condiciones constituyen parte de los objetivos del Estado venezolano, para lograr sus metas de prosperidad y avance de su población, fines últimos que encierra el bien común.

De suyo, ello explica entonces el principio de protección oficial del trabajo, garantizado constitucionalmente, sin ápice de dudas (artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela del año 1.999), pues lo laboral constituye un proceso fundamental y básico de este país (in fine artículo 3 ejusdem).

¿CUÁL ES LA RAZÓN PARA CONSIDERAR COMO PROCESO FUNDAMENTAL PARA VENEZUELA AL HECHO SOCIAL TRABAJO?

No cabe duda que la Carta Magna de 1.999 es de neto corte social. Su preámbulo recoge la búsqueda del bien común, la justicia social, el derecho al aseguramiento del trabajo y la preservación de los derechos humanos, bajo el signo de una democracia participativa y protagónica, y un Estado de justicia social.

Para poder garantizar todo lo señalado, es menester el predominio de una sociedad igualitaria y sin discriminaciones, que defienda y sostenga el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad.

El desarrollo de la persona sólo se logra, a través del acceso de ella a un trabajo digno, adecuado y permanente (estable), que le garantice ingresos para poder sostenerse a sí misma y a su grupo familiar y, además, para existir plenamente (junto con su grupo familiar) en su entorno, desarrollándose cabalmente. Es decir, que el trabajador pueda contar con un futuro material.

Esa perspectiva de que los trabajadores puedan tener un futuro material, a través de un empleo seguro, es lo que permite comprender la importancia de la relación laboral adecuada y estable. Así, puede establecerse que, después de la vida, quizás el trabajo es el derecho humano más importante, porque toca el tema de la subsistencia y, evidentemente la actividad laboral debe desarrollarse en condiciones de dignidad.

Es interesante traer a colación, lo que ha señalado el informe de la Organización Internacional del Trabajo, en la 89ª Reunión de junio del año 2001, sobre lo que ese ente denomina trabajo decente (OIT, 2001):

La mejor expresión de la meta del trabajo decente es la visión que tiene de él la gente. Se trata de un

puesto de trabajo y sus perspectivas futuras, de sus condiciones de trabajo, del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, de la posibilidad de enviar a sus hijos a la escuela o retirarlos del trabajo infantil. Se trata de la igualdad de reconocimiento y de la capacitación de las mujeres para que puedan tomar decisiones y asumir el control de su vida. Se trata de las capacidades personales para competir en el mercado, de mantenerse al día con las nuevas calificaciones tecnológicas y de preservar la salud. Se trata de desarrollar las calificaciones empresariales y de recibir una parte equitativa de la riqueza que se ha ayudado a crear y de no ser objeto de discriminación; se trata de tener una voz en el lugar de trabajo y en la comunidad. En las situaciones más extremas, se trata de pasar de la subsistencia a la existencia. Para muchos es la vía fundamental para salir de la pobreza. Para muchos otros, se trata de realizar las aspiraciones personales en la existencia diaria y de manifestar solidaridad para con los demás. Y en todas partes, y para todos, el trabajo decente es un medio para garantizar la dignidad humana...El trabajo decente ofrece, pues, un medio para combinar el empleo, los derechos, la protección social y el diálogo social en las estrategias de desarrollo.

Venezuela, en la actualidad y más que en ninguna otra oportunidad, está comprometida con el desarrollo de sus habitantes y de su sociedad, para obtener un estado de satisfacción, que le permita prosperidad, dado el gravísimo momento de pobreza crítica y de desnutrición que azota a la mayor parte de su población, que vive en miserables ranchos, pese a la inmensa fortuna que ha salido de los pozos petroleros de este país.

Debe decirse que no es casual que, tanto Venezuela, como los demás países latinoamericanos, sufren el terrible azote de la pobreza, que golpea a su clase intermedia, llevándola a niveles extremos nunca antes conocidos, y también a la clase obrera y a los trabajadores informales. Ello se localiza cuando se observa la proletarización de los niveles medios, hasta casi la desaparición de la clase media y también en el éxodo de profesionales universitarios hacia países avanzados, lo cual representa la dolorosa y grave "fuga de cerebros", que luego de grandes esfuerzos para formarlos, resulta sumamente difícil recuperarlo. Y en los estratos más bajos, los graves números de la pobreza crítica, que lleva a la población a la indigencia, sin lugar a dudas.

Esta situación nos permite diagnosticar que es imprescindible atacar ese flagelo de la pobreza, y de allí que el trabajo sea un proceso fundamental para Venezuela.

La reducción sustancial de los niveles de desempleo, a través del establecimiento de relaciones laborales adecuadas y permanentes será un factor esencial e importante para la baja de las altas tasas o porcentajes de inseguridad ciudadana (delincuencia urbana y rural), reducción de los explosivos números de la desnutrición, pobreza crítica y carencias sanitarias, la limitación de los juegos de envite y azar (que se traduce en grandes masas de personas dedicadas a la vagancia, el ocio y otras actividades deplorables), el combate a la prostitución y a las drogas. De allí que el Estado tenga como proceso fundamental al trabajo.

Ahora, desde otro ángulo, debe observarse que el trabajo adecuado y permanente, permite garantizarle al laborante su acceso a los planes de vivienda, a la adquisición de bienes y servicios, de hospitalización, medicinas y seguridad social. De la misma manera, a servicios de comedores en la empresa, y así mismo, a disciplinarse en el uso de los implementos de higiene y seguridad y en la existencia de un lugar de trabajo adecuado (lo cual impide o limita los infortunios laborales).

No hay que olvidar que un trabajador bien alimentado, que haya recibido capacitación para desarrollar sus labores, que cuente con un buen ambiente y condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, que reciba y use sus implementos para efectuar su actividad, que se siente a gusto en su empresa, porque recibe una remuneración adecuada, constituye una barrera para que se produzcan desgracias en las fábricas y establecimientos, y es un elemento vital en la productividad.

Debe decirse que la garantía de una relación laboral adecuada y estable reside en el Estado, pues indudablemente la realidad del campo de trabajo indica que, regularmente, existen manejos y vicios que disminuyen los derechos del laborante, como: extensión arbitraria de la jornada laboral (sin retribución y sin consideración de las fuerzas físicas y psíquicas del trabajador), escamoteo de pagos (cesta-ticket, bonos, etc.), la no inscripción en el seguro social obligatorio, pagos por debajo del salario mínimo y otras situaciones.

También, no hay que olvidar que muchas veces se pretende esconder una relación de trabajo bajo formas distintas, para hacerlas aparecer como otro tipo de contrato (arrendamiento, concesión, sociedad, etc.). Es lo que en el medio laboral se conoce con el nombre de simulación contractual o fraude laboral, que buscan burlar la aplicación de las normas del trabajo y la legislación social. Ello no debía ocurrir y por eso, resulta necesaria la creación de los mecanismos directos de control y supervisión al respecto.

Esto revela la importancia y trascendencia de la intervención del Estado, como parte protectora de una relación laboral adecuada y estable, ya que realmente, en otras situaciones, el trabajador está totalmente desasistido, pues una relación laboral irregular (donde no existe estabilidad, ni un salario justo y remunerador, donde carezca de seguro para enfrentar las enfermedades personales y las del grupo familiar, donde no se le garantice buenas condiciones de trabajo, ambiente adecuado e implementos para su labor, etc.) es una calamidad tanto para ese trabajador, para la sociedad y para el país, en general.

FORMAS DE PROTECCIÓN DEL ESTADO A UNA RELACIÓN LABORAL ADECUADA Y ESTABLE

Evidentemente que el Estado debe ser el patrocinante mayor del acceso de todo ciudadano a una relación laboral adecuada y estable, sin que ello excluya la participación de la familia y la sociedad (sobre todo de los protagonistas directos: organizaciones patronales y de trabajadores) quienes están expresamente comprometidos como indica la Carta Magna en su artículo 7 (in fine), pues no debe olvidarse que el trabajo constituye un proceso fundamental para la nación venezolana.

Este compromiso se localiza en tres instantes, que indican la vinculación del trabajador con la relación laboral: formas de **obtenerla**, **mantenerla** y **retenerla**.

En el primer momento, se trata del acceso del individuo al puesto (obtenerlo). En tal sentido, en Venezuela existe la declaratoria del derecho y el deber del trabajo, en condiciones de dignidad, siendo una obligación del Estado. Así, el artículo 87 de la Carta Magna (1999), indica que:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo, no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Se observan claramente las obligaciones que atañen a cada una de las personas (Estado y particulares) comprometidas con esta primera situación (acceso al empleo o forma de obtenerlo).

Ahora, para el ingreso, el legislador ha buscado regular el período de prueba, por cuanto como se trata de un lapso de reconocimiento de las partes, la ruptura que se produce en su curso es *sui géneris*, puesto que se efectúa sin aviso previo y sin indemnización alguna, aunque el patrono está obligado a cancelar los salarios que se produzcan, por jornada cumplida. Por estas circunstancias, ese *período de prueba* no puede exceder de noventa (90) días continuos, conforme indica el artículo 103, parágrafo segundo, literal (a) de la Ley Orgánica del Trabajo (1.997), consagrándose la total igualdad del hombre y la mujer al ejercicio del derecho del trabajo (artículo 88 de la Carta Magna), estableciéndose constitucionalmente el principio de la no discriminación por razones políticas, de sexo, de raza, edad, religión o credo o cualquiera otra condición. (artículo 89, numeral 5° ejusdem).

Para el ingreso al trabajo, para **obtener** una relación laboral adecuada y estable, es indudable que deben potenciarse los mecanismos de acceso, a saber:

Debe aplicarse una sostenida política de reducción de las jornadas laborales, llevándose a treinta y seis horas semanales, la diurna, aplicándose la reducción en igual proporción a las otras dos jornadas. Ello permitirá la incorporación de muchos trabajadores para cubrir las horas que quedan libres. De paso, quienes obtienen una ampliación del tiempo libre, desarrollarán actividades de recreo que incentivan las áreas de distracciones y espectáculos (creándose otros puestos).

2. La implementación de planes de rigurosos controles para reducir los trabajos extraordinarios (horas extras) en las empresas y las violaciones de las jornadas laborales (en general). Así mismo, debe crearse causales para poder permitirse el trabajo por horas, el cual será excepcional y sujeto a autorización. Y en caso de existir, al trabajador debe garantizársele los beneficios del seguro social obligatorio, descansos semanal y anual obligatorios remunerados y otros, con el fin de que sean transformado en un trabajo regular y no por horas.

3. Planes de capacitación (INCE, televisoras regionales, casas comunales de los barrios, etc.) para

preparar a los jóvenes y a los otros trabajadores que desean seguir progresando. En este punto, es importante el concurso de los jubilados, quienes pueden ayudar a capacitar las nuevas generaciones, para darles paso y así no se repita el vicio que continúen laborando por contrato, pues ello genera desempleo.

4. Mejor organización y tratamiento a las agencias de empleo, así como a la información sobre mercado de trabajo, modernizándolas.

Desde otra perspectiva, debe garantizarse que, al ingresar al trabajo un laborante, se aplique el principio de la conservación de la relación laboral, es decir, aquel que predica que todo nexo del trabajo se reputa a tiempo indeterminado, a menos que sea indispensable conforme a los casos específicos establecidos excepcionalmente en los artículos 75 y 77 de la Ley Orgánica del Trabajo. Ello genera la seguridad en la permanencia del laborante en el puesto, lo cual evita las angustias del grupo familiar y del trabajador ante la ruptura del vínculo.

Este segundo aspecto, señalado anteriormente, es el que se corresponde a la forma de mantener la relación laboral. Nuestra Constitución en su artículo 93 establece la garantía de estabilidad, limitando toda forma de despido.

Ahora, ***mantener*** un vínculo del trabajo genera específicos lineamientos constitucionales en cuanto a la duración máxima de la jornada de trabajo, al descanso semanal obligatorio y al derecho a vacar (artículo 90), el derecho a un salario digno y a utilidades (artículo 91), a prestaciones sociales (artículo 92), a sindicalizarse (artículo 95), a contratación colectiva (artículo 96) y a huelga (artículo 97).

Estas disposiciones, que buscan elevar la calidad de vida del trabajador, concretan en la práctica, los supremos derechos humanos del venezolano y de quienes conviven con él en este país: el derecho a la vida (por cuanto al tener acceso a un empleo digno, puede subsistir o existir, junto a los suyos); el derecho a la salud (pues con su salario puede obtener alimentos, medicinas, ropas, etc. que lo proteja plenamente, aparte de su acceso a la seguridad social); derecho a una vivienda (porque con empleo tendrá mayor oportunidad de obtenerla, a través de su salario, prestaciones o caja de ahorro, o por lo menos de exigir de su sindicato el acceso a cooperativas para adquirirla); derecho a la educación (porque tendrá acceso a planes de capacitación del INCE, la obtención de becas para él y sus hijos conforme al respectivo convenio colectivo de trabajo, etc.); derecho al desarrollo de su personalidad (a través de los planes de creación y recreación que deben existir en empresas y sindicatos, incluso con la asesoría del Instituto Nacional de Creación y Recreación de los Trabajadores (INCRET), instituto dependiente del Ministerio del Trabajo, para desarrollar actividades como: bibliotecas, teatros, grupos corales, planes vacacionales, etc., que incluso generan actividad cultural y turística); y así, una gran cantidad de derechos que se hacen realidad evidente.

En cuanto a la tercera situación, relativa a ***retener la relación laboral***, es evidente que esto se refiere a que el trabajador tiene garantizado el derecho de recuperar su trabajo, cuando lo ha perdido. Es decir, que el laborante puede ser reintegrado a su empleo, cuando fuere despedido injustificadamente, toda vez que el texto constitucional, en el artículo 93, reputa nulo todo acto de esa naturaleza, por ser contrario a la Carta Magna.

La institución de la estabilidad laboral ha existido, desde hace muchos años en Venezuela (a través de los procedimientos de calificación de despido, reenganche y pago de salarios caídos, de la estabilidad absoluta y relativa), sin embargo, si se lee con detenimiento la actual Carta Magna puede atribuirse una nueva dirección, sin lugar a dudas; la forma como está redactada esta norma constitucional plantea nuevos lineamientos, que parecieran ser más rigurosos. Todo ello se concretará con la próxima reforma laboral.

PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DE CUMPLIMIENTO

Para el cumplimiento de las obligaciones del Estado, indicadas en las formas anteriores, la normativa constitucional ha establecido seis principios básicos, a saber: (a) Intangibilidad, progresividad y primacía de la realidad: Establece que ninguna norma podrá alterar los derechos y beneficios de los trabajadores, los cuales tienen carácter progresivo (es decir, que siempre se conservarán los derechos adquiridos y no podrán disminuirse ni eliminarse, sino superarse siempre). Y, además, debe predominar lo que existe, la realidad, sobre las formalidades. Ello con el objeto de la protección del trabajo frente a la simulación y al fraude. (b) El principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales: con los cuales se trata de evitar los atentados contra los beneficios del laborante. (c) La interpretación de las normas laborales a favor del trabajador, cuando haya dudas o cuando existan varias normativas. (d) La absoluta nulidad, tanto en su existencia como en sus efectos, de todo acto contrario a los lineamientos constitucionales del trabajo. (e) La consagración del principio de la no discriminación. (f) La protección de los menores contra toda explotación económica y social.

La garantía del cumplimiento de cada una de las obligaciones y de los compromisos establecidos constitucional y legalmente reside en cada ciudadano, quien se encuentra respaldado por la institución de la Defensoría del Pueblo, facultada por los artículos 280, 281 y 282 de la Carta Magna para actuar en los casos atinentes a la defensa y preservación de los derechos laborales. Además de la existencia de los órganos administrativos del trabajo (Procuraduría, Inspectoría, etc.). Ello no obsta a que las organizaciones (sindicales o de cualquier otra índole) puedan actuar al respecto, debiéndose agregar, que cuentan también con el recurso especial de amparo constitucional, previsto en artículo 11 de la ley laboral.

Todo esto es de suma importancia, por cuanto el cumplimiento de las referidas normativas constituye garantía para que se logre alcanzar la elevación en el nivel de vida del trabajador venezolano. Debe señalarse que la satisfacción de las necesidades del trabajador trae como elemental consecuencia su identificación con la empresa y elevación de su auto-estima, pues se siente cómodo y agrado, por lo cual su respuesta (en la ejecución de su prestación de servicio y trato) será más satisfactoria, indudablemente, lo cual valoriza la calidad de la prestación, la productividad y el mejor manejo en la administración de la empresa por el patrono.

Es interesante anotar que Lares Soto (1998) ha indicado que la mayoría de los enfoques sobre la satisfacción en el trabajo le asigna una connotación positiva, de manera explícita o implícita. Agregando que la misma debe ser maximizada. Y ello es verdad, porque con buena productividad los empresarios obtienen mejores dividendos, lo cual hace posible un desarrollo sostenido.

Como corolario surge que todo ello contribuye ostensiblemente a la paz social, el progreso y prosperidad en todo el ámbito del país.

CONCLUSIONES

Se observa, del examen expuesto en esta investigación, que una de las bases del desarrollo económico del país es la actividad del trabajo, que debe llevarse a cabo con relaciones laborales adecuadas y estables, que garanticen a los laborantes su inserción en el ámbito económico, para tener acceso a bienes y servicios, que hagan factible la elevación de su calidad de vida y prosperidad. Ello posibilita el progreso en general de la sociedad. De allí que el Estado deba implementar los mecanismos de la nueva seguridad social universal, una política de generación de empleos y la creación de órganos controladores del buen cumplimiento de las leyes laborales, para así garantizar las relaciones de trabajo estables y adecuadas.

Hoy, en el plano mundial, se debaten las fuerzas de la comercialización general de los países, quienes han denunciado la práctica del llamado *dumping social* (que se traduce en la elaboración de productos, por parte de grandes corporaciones, con trabajadores subpagados o de mano de obra semiesclava, o sin protección de leyes sociales), mecanismo que atenta contra la competitividad y la desajusta, desatándose una verdadera guerra de precios "hacia abajo", donde llevan la ventaja quienes conspiran contra los precios justos. Esto ha llevado a múltiples confederaciones sindicales mundiales a exigir que se inserte la *cláusula sindical* a todos los convenios entre las naciones, donde se garantice que los productos que se comercializan están elaborados por trabajadores bajo protección de las leyes sociales, que siguen los lineamientos de la OIT

Vale la pena, finalmente, recordar la cerrada y terrible oposición que sufrió Roosevelt, en los Estados Unidos, con su política del *New Deal*, en los años siguientes a la gran depresión, donde grandes economistas y políticos descalificaron las necesarias intervenciones del Estado en la economía (que había sido liberal). De este modo, inició la creación del sistema *Social Security*, para protección del laborante (seguro paro forzoso, hospitalización, pensiones de vejez, etc.), políticas de pleno empleo y de inspección del trabajo, para garantizar el cumplimiento de los lineamientos normativos aprobados. Como dice Galbraith (2000), es hoy opinión generalmente aceptada que la revolución de Roosevelt salvó el sistema económico capitalista y la vida se hizo más estable y segura, hasta el punto que de un país quebrado (atrapado por el gangsterismo, el juego, la prostitución, el desempleo, etc.) pasó a ser la primera potencia del mundo.

BIBLIOGRAFÍA

AA.VV. 1999. **La globalización y los excluidos**. Foro Ignacio Ellacuría. Solidaridad y Cristianismo. Editorial Verbo Divino. Navarra, España.

Beck, U. 1999. **¿Qué es la globalización?** Editorial Piados. Buenos Aires.

Carballo Mena, C. 2001. **Delimitación del contrato de trabajo**. Ediciones Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Chafven, A. 1991. ***Economía y ética***. Ediciones Rialp. Madrid.

Galbraith, J.K. 2000. ***La cultura de la satisfacción***. Ariel. Barcelona.

Giddens, A. y Hutton, W. 2000. ***En el límite: la vida en el capitalismo global*** (comp.). Kriterion Tusquets. Barcelona.

Lares Soto, A. 1998. ***Calidad de vida en el trabajo***. Consultores Asociados BL Servicios Editorial. Caracas: .

Martín, H. y Schumann, H. 1998. ***La trampa de la globalización***. Taurus. Madrid.

Martínez López, M. 1999. ***Trabajo y tiempo libre***. Ediciones Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Central de Venezuela. Caracas.

OIT. 2001. ***Memoria del director de trabajo relativo al trabajo decente***. Ginebra: www.ilo.org/public/spanish/standard/relm/ilc/ilc87/rep/i.htm.

Reich, R. 1993. ***El trabajo de las naciones***. Javier Vergara Editor. Buenos Aires.

Venezuela 1999. ***Constitución de la República Bolivariana de Venezuela***. Gaceta Oficial No. 36.860 (Extraordinaria). Diciembre 30 de 1999.

Venezuela 1997. ***Ley Orgánica del Trabajo***. Gaceta Oficial de la República de Venezuela No. 5.152 (Extraordinaria). Junio de 1997.

Villasmil Prieto, H. 2001. ***Estudios de derecho del trabajo***. Ediciones Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.